

# **COMPETENCIAS Y HABILIDADES DE LOS LICENCIADOS EN CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES: DESAJUSTES ENTRE FORMACION Y REQUERIMIENTOS DE LAS EMPRESAS**

Elena Gallego Abaroa, M<sup>a</sup> Covadonga De la Iglesia Villasol, Esperanza Gracia Expósito, M<sup>a</sup>

Dolores Grandal Martín , Iñaki Iriondo Múgica

*Universidad Complutense de Madrid*

## **ABSTRACT**

Este trabajo de investigación trata de averiguar las percepciones que tienen empleados y empleadores sobre el grado de adecuación de la formación académica universitaria a los requerimientos que exige el eficaz desempeño de la actividad profesional de titulados, en las etapas iniciales de la vida laboral y en algunos años posteriores. Los empleados con formación universitaria entrevistados pertenecen a la facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid.

Para acometer la investigación, y dado que previamente se ha realizado un estudio cuantitativo de la inserción laboral de los licenciados en cuestión, en este trabajo se utiliza la técnica cualitativa de análisis, que permite profundizar y focalizar el estudio en algunos factores precisos sobre la preparación universitaria, en cuanto a los requisitos apropiados que empleados y empleadores consideran más significativos a la hora de contratar economistas profesionales. En concreto se desarrollan entrevistas en profundidad, diseñadas para consultar las opiniones de los licenciados y de los responsables de recursos humanos de los centros de trabajo.

## **1. INTRODUCCIÓN**

El objetivo principal de este proyecto es averiguar qué perfiles, procedimientos y prácticas laborales definen el éxito profesional de los licenciados en Administración y Dirección de Empresas, Economía y Actuariales, pertenecientes a la universidad Complutense de Madrid. Según se posicione un observador en distintos colectivos, universidades, licenciados, empleadores y colegios profesionales, la medición del éxito profesional puede ser diferente, o no; y conocer esta valoración permite acercar la universidad hacia las demandas profesionales de los empleadores, así como favorecer la colaboración entre los centros de educación superior y los sectores privado y público, con el propósito de sustentar la formación continua de la mano de obra cualificada, objetivo previsto en la adaptación de los Planes de Estudio en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

Esta investigación mide y contrasta con empleadores y con licenciados en Economía, Empresa y Actuariales los conocimientos específicos, complementarios e instrumentales que se aprenden en la universidad, así como las competencias y habilidades que se recogen en el proyecto Tunning y que fueron incluidas en el Libro Blanco de los títulos de Grado en Economía y Administración y Dirección de Empresas, editado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA, 2005). Se trata de averiguar en qué facetas se forman mejor los universitarios y en cuales la instrucción es deficitaria, respecto de los requerimientos profesionales.

Los motivos que dirigieron el interés del equipo investigador hacia esta área son dos. El primero se debe a que actualmente las universidades españolas se encuentran en un periodo de adaptación de los planes de estudio para armonizar las titulaciones en el marco del EEES, con el fin de homologar la formación académica y profesional en el área comunitaria. La transformación de las Licenciaturas en los nuevos estudios de Grado reduce los años de formación y, encauza la medida de la calidad de la enseñanza universitaria en la garantía de la competitividad de los titulados universitarios en el mercado de trabajo.

El segundo motivo que ha interesado al equipo investigador es una derivación del primero. Inmerso en el proceso de recabar información sobre la inserción laboral de los egresados de la facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la universidad Complutense de Madrid, el equipo ha desarrollado un estudio cuantitativo titulado “Inserción

laboral y trayectoria profesional de los titulados de la facultad de CCEE y EE de la UCM”\*.

Los resultados de este trabajo han facilitado una amplia visión de conjunto de lo que ocurre en el proceso de inserción laboral. No obstante, han quedado desdibujados algunos aspectos concretos sobre las cualidades, competencias, conocimientos y habilidades que se consideran más adecuadas en la vida profesional, impulsando esta segunda tentativa investigadora.

Las preguntas que nos hacemos y que les haremos a licenciados y empleadores giran alrededor de las siguientes cuestiones: ¿La universidad forma adecuadamente a los economistas profesionales en competencias y habilidades? ¿Cómo valoran los licenciados la preparación universitaria cuando se han incorporado al mercado laboral? ¿Qué capacidades echan de menos en su formación universitaria? ¿Cómo la valoran los empleadores? ¿Qué criterios laborales determinan las preferencias de contratación de licenciados?...

## **2. ANTECEDENTES Y ESTUDIOS SOBRE LAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES DE LICENCIADOS UNIVERSITARIOS**

La apuesta europea sobre la armonización de los sistemas educativos superiores en el marco del EEES, asumió en las Declaraciones de la Sorbona (1998) y de Bolonia (1999) la necesidad de reformar profundamente la estructura y la organización de las enseñanzas universitarias basadas en tres ciclos: Grado, Master y Doctorado. El eje central de tales reformas educativas es la vinculación entre la educación universitaria y el éxito profesional en el mundo laboral. La educación superior instruye a los estudiantes y les prepara en conocimientos y habilidades o competencias, necesarios para desarrollar su actividad profesional.

El debate sobre las cuestiones que relacionan la educación universitaria con el mundo laboral es largo en el seno de la Unión Europea. Se inició en la década de los años sesenta del siglo XX con la aparición de la teoría del capital humano de Gary Becker (1962), en la que se demostraba la alta rentabilidad de la inversión en la educación o, dicho de otra manera, la observancia de la relación directa entre el gasto en educación y el crecimiento económico de las sociedades con mayores niveles de renta.

En la década de los noventa se reforzó el interés de la vinculación entre la educación universitaria y la inserción laboral. Las razones se debieron a que había crecido el grueso de

---

\* En fase de edición. Para consultar resultados véase el documento de trabajo nº 56, enero de 2007, Instituto de Análisis Industrial y Financiero de la Universidad Complutense de Madrid.

los matriculados universitarios en varios países a lo largo de los ochenta, mientras que el desempleo creció en los noventa avivando el miedo a un desajuste estructural entre la educación superior y el empleo. Esto determinó que despuntara un interés profundo en la observación del proceso de transición desde la educación superior hacia el trabajo de los jóvenes licenciados (Teichler, 2003). Las universidades mostraron atención en el periodo de adaptación de sus egresados al mercado laboral, con el objeto de exhibir mayor calidad docente si el proceso de inserción resultaba más corto. En general, con el comienzo del siglo XXI, los países europeos han desplegado una inquietud creciente en valorar la calidad de la educación superior, y en particular, en analizar la inserción laboral como un indicador relevante de los resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La técnica más habitual para abordar estos asuntos son los cuestionarios cerrados dirigidos a los graduados, que proporcionan una información limitada al abarcar un abanico de preguntas y de respuestas excesivamente concisas para poder cuantificar los resultados con los programas estadísticos. Otra fuente de información habitual son las estadísticas oficiales de cada país o región, que no suelen contener el nivel de desagregación necesario para permitir discriminar calidades docentes entre universidades (Mora, García-Montalvo, García-Aracil 2000).

Las teorías surgidas en torno a las cuestiones de la educación y sus repercusiones en el trabajo, en cuanto a categorías profesionales y sueldos, son variadas y no hay una línea que trace el camino a seguir en una investigación. Para los teóricos del capital humano, las disparidades posibles del éxito laboral entre un colectivo de licenciados viene determinado por las variaciones de inversión llevadas a cabo en la etapa educativa previa (Becker, 1964). El modelo de la competencia por los puestos de trabajo determina que la productividad es una consecuencia directa del puesto de trabajo (Thurow, 1975). Los credencialistas consideran que los puestos de trabajo mejor remunerados los alcanzan aquellos que acreditan determinados títulos conseguidos en el período formativo, que preservan de la competencia externa (Collins, 1979). Otro argumento a destacar propone que si los salarios son rígidos a la baja, la rigidez se compensa aumentando los requisitos de cualificación de los nuevos contratados (Okun, 1981).

La medición de las competencias de los titulados superiores ayuda a abrir la “caja negra” de la educación superior porque permite relacionar la calidad de los estudios universitarios con una mayor comprensión de funcionamiento del mercado laboral (Allen, Ramaekers y van der Velden, 2003). Para abordar la valoración de las competencias es importante asumir una determinada clasificación de las mismas, si bien, en la actualidad no

existe ninguna teoría que proporcione una clasificación consensuada de competencias (Weinert, 1999). En este trabajo, como se ha señalado en la introducción, son las que aparecen recogidas en el Libro Blanco de los títulos de Grado de Economía y Empresa del año 2005.

La clave de la investigación está en establecer qué tipo de competencias son las más valoradas en el mercado de trabajo, cuáles son las más importantes en cada etapa profesional y cómo se aprecian y ejercitan en la universidad.

Una vez determinadas qué competencias son las más cotizadas, parece razonable considerar la existencia de cierta correlación entre la formación universitaria específica y el éxito laboral, y que esta correspondencia puede reforzarse si la universidad se adapta a las necesidades dominantes del mercado de trabajo. No obstante, el modelo de flexibilidad de Van Hoof y Dronkers (1980) sugiere que la ampliación del perfil de una titulación es la mejor forma de adecuar la preparación universitaria a la vida laboral; mientras que Borghans y De Grip (1999) se inclinan por un equilibrio entre las dos propuestas anteriores, especialidad y flexibilidad.

En cuanto a los estudios sobre inserción laboral de los titulados universitarios en España, actualmente casi todas las universidades recaban información en este campo. Es frecuente observar en algunas de las publicaciones que han tratado esta cuestión la dificultad en la transición entre el sistema educativo y el mercado de trabajo para los jóvenes licenciados (Dolado, Felgueroso y Jimeno, 2000), o cómo la elección de la carrera es un factor capital para explicar el éxito laboral de los universitarios (Sáez Fernández y Rey Bullón, 2000). En García-Montalvo y Mora (2000), los graduados europeos exponen las diferentes competencias recibidas en las universidades de los países incluidos en la monografía, puntualizándose cuáles de ellas están más solicitadas en la vida laboral, de modo que así pueden aflorarse los déficits o superávits formativos que han recibido los egresados en sus universidades. Curiosamente, los españoles son los más críticos con el sistema educativo universitario.

Relativo a estas cuestiones, el estudio denominado “Higher Education and Graduate Employment in Europe” (CHEERS, Careers after Higher Education, 2003), recogió información de 36.206 entrevistas a universitarios procedentes de 12 países y exploraba las competencias de los licenciados así como la aplicación de éstas en la vida laboral, con una muestra española de 3029 encuestas (García-Montalvo y Mora, 2000). El estudio CHEERS también indagó en las expectativas de éxito laboral, separándolas en tres grupos: éxito en el tránsito al primer empleo (poco tiempo y esfuerzo empleado en la búsqueda), éxito en el

propio empleo (sueldo, seguridad, respetabilidad y perspectivas) y éxito en el trabajo (interesante, exigente, independiente, formación continua y satisfacción).

Parte de los autores de la comunicación acaban de finalizar un proyecto de investigación titulado “Inserción laboral y trayectoria profesional de los titulados de la facultad de CCEE de la UCM” financiado por la UCM y la Comunidad de Madrid. Entre otros objetivos del proyecto, se lanzó una encuesta a una muestra representativa por sexos y titulaciones de 229 alumnos que terminaron sus estudios en el curso 1999/2000. La encuesta fue realizada entre los meses de mayo y julio de 2006 y permite repasar diversos aspectos de la situación laboral de los egresados. A partir de la información recogida en uno de los apartados del cuestionario, se ha llevado a cabo una primera aproximación al estudio del desajuste entre las competencias y habilidades que la universidad desarrolla y las que son necesarias en el trabajo, desde la perspectiva de los propios licenciados.

Del estudio comparado sobre las competencias y habilidades que los encuestados opinaron haber adquirido en su etapa universitaria con respecto a la necesidad de las mismas en la vida laboral, se inserta a continuación un cuadro con los resultados junto con dos gráficos, en los que se indican la distribución de proporciones sobre la importancia que dieron a cada categoría de las que se les mostraron para elegir, se incluyen también los valores medios.

En general, la valoración que hacen los licenciados del conjunto de habilidades o competencias muestra que la preparación de la universidad fue insuficiente en la mayoría de los casos. Así, a excepción de “la capacidad de exposición” y “conocimientos de idiomas”, alrededor del 70% de los egresados valoran “bastante o mucho” la necesidad de las mismas en el desempeño de su empleo actual, con porcentajes que van del 55% en la “capacidad de liderazgo”, a más del 80% en la “capacidad de análisis”, “adquisición de nuevos conocimientos” y “usos informáticos”, siendo superior al 70% la necesidad de “trabajar en equipo”, “la adaptación al cambio” y a las “nuevas ideas”.

Cuando se compara la valoración entre la necesidad en el trabajo de las distintas categorías de habilidades con la valoración de en qué medida su formación universitaria contribuyó al desarrollo de las mismas, las diferencias más relevantes se concentran en los intervalos inferiores de la distribución, “nada”, “poco” ó “regular”, mostrando que la universidad aportó poco a su preparación, a excepción de “nuevos conocimientos”.

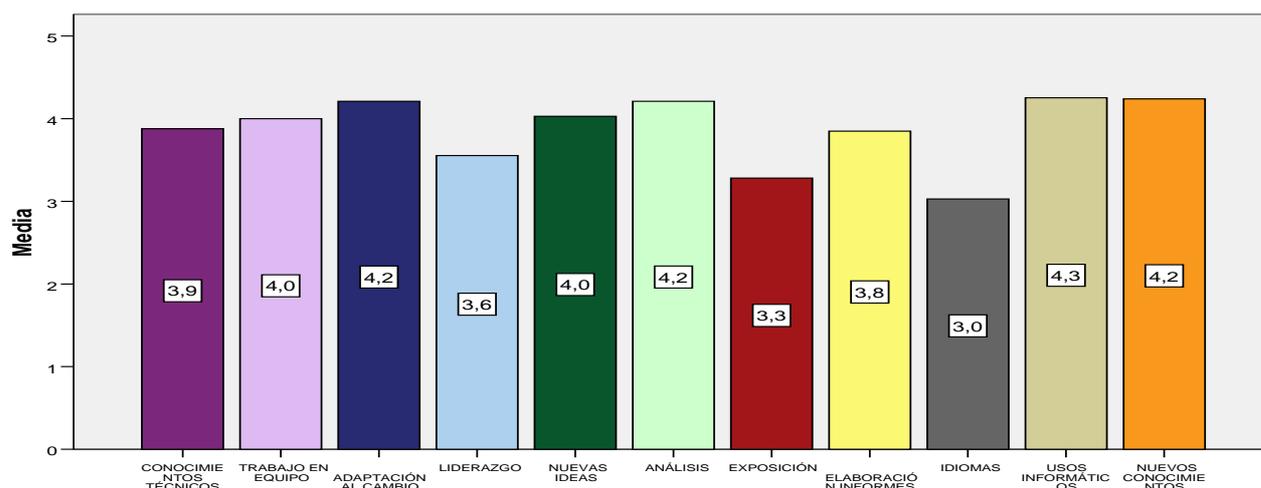
En contraposición a los resultados anteriores, la universidad realiza una preparación adecuada de sus licenciados, en cuanto a los contenidos de los programas teóricos y es insuficiente en tres áreas: idiomas, informática y capacidad creativa de los licenciados.

**Tabla 1. Valoración de la necesidad de habilidades y competencias en el trabajo actual y desarrollo de las mismas en la Universidad.**

HABILIDADES Y COMPETENCIAS	NECESIDAD de las habilidades o competencias en su trabajo actual (Grado en que la formación universitaria ha contribuido al desarrollo de dichas habilidades)						
	NADA	POCO	REGULAR	BASTANTE	MUCHO	Total %	MEDIA
CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	1,4 (6,4)	8,3 (20,6)	22,6 (31,7)	38,2 (29,8)	29,5 (11,5)	100	3,9 (3,2)
CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO	,9 (9,2)	6,5 (28,9)	18,9 (36,2)	40,1 (22,0)	33,6 (3,7)	100	4,0 (2,8)
CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO	,9 (11,9)	2,3 (28,4)	18,9 (34,9)	32,3 (17,4)	45,6 (7,3)	100	4,2 (2,8)
CAPACIDAD DE LIDERAZGO	4,1 (21,6)	12,4 (41,7)	28,1 (29,8)	34,6 (5,0)	20,7 (1,8)	100	3,6 (2,2)
CAPACIDAD DE NUEVAS IDEAS	,5 (7,8)	6,9 (29,8)	15,3 (29,8)	43,1 (27,5)	34,3 (5,0)	100	4,0 (2,9)
CAPACIDAD DE ANÁLISIS	,9 (2,8)	3,7 (8,3)	9,7 (31,7)	44,4 (39,9)	41,2 (17,4)	100	4,2 (3,6)
CAPACIDAD DE EXPOSICIÓN	9,2 (19,3)	19,8 (27,5)	25,3 (28,0)	24,4 (21,6)	21,2 (3,7)	100	3,3 (2,6)
CAPACIDAD DE ELABORACIÓN INFORMES	3,7 (11,9)	7,8 (18,8)	22,6 (29,8)	32,3 (30,3)	33,6 (9,2)	100	3,8 (3,1)
CONOCIMIENTOS DE IDIOMAS	15,7 (37,2)	23,0 (39,2)	24,0 (17,4)	18,4 (4,6)	18,9 (4,6)	100	3,0 (1,9)
CAPACIDAD USOS INFORMÁTICOS	,9 (40,8)	2,8 (33,9)	13,5 (13,8)	35,3 (7,3)	47,4 (4,1)	100	4,3 (2,0)
ADQUISICIÓN NUEVOS CONOCIMIENTOS	,9 (4,2)	1,4 (11,1)	14,9 (29,6)	38,1 (35,2)	44,7 (19,9)	100	4,4 (2,9)

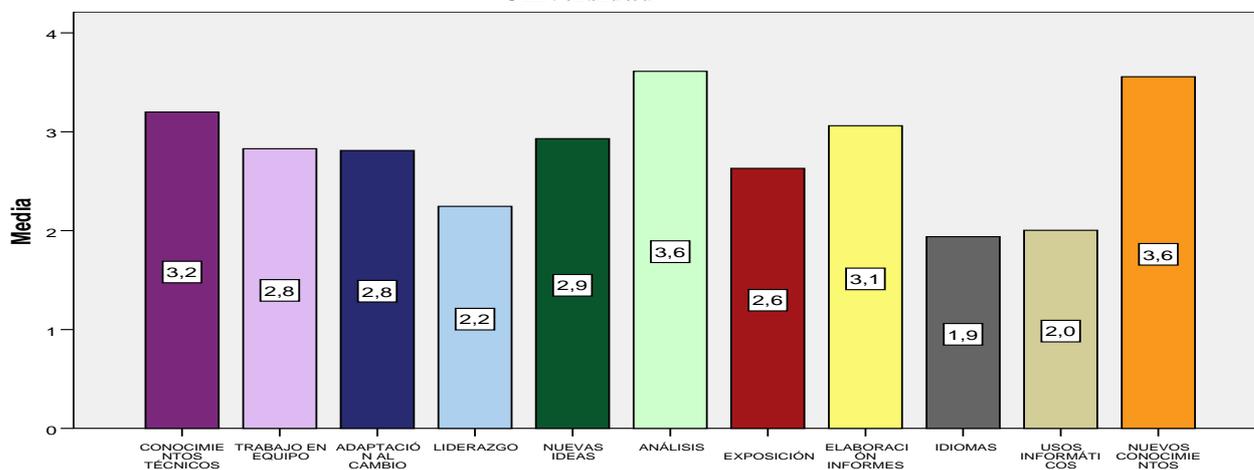
FUENTE: Encuesta de Inserción Laboral. Facultad de CCEE y EE. Elaboración propia.

**Gráfico 1. Valoración de la necesidad de habilidades y competencias en el trabajo actual**



FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Inserción Laboral - UCM (2006)

**Gráfico 2. Valoración de la preparación en las habilidades y competencias en la Universidad**



FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Inserción Laboral - UCM (2006)

Esta primera aproximación, meramente descriptiva, motiva y justifica el estudio cualitativo en profundidad que se aborda en este trabajo a través de las entrevistas, tal como se expone en el apartado siguiente.

### 3. METODOLOGÍA DE TRABAJO

Con la intención de profundizar en el conocimiento del proceso de inserción laboral de los jóvenes licenciados, se han elegido las técnicas cualitativas porque proporciona una información que no es medible del todo en términos cuantitativos. El proceso que se ha seguido para avanzar la investigación es el que se indica en este apartado.

### 3.1. La identificación del problema a investigar

En el estudio anterior, que sirve como punto de partida a este trabajo, se creó una base de datos sobre los comportamientos y las opiniones que filtraron previamente los propios encuestados. Las cuestiones referentes a la formación académica y su impacto en el proceso de inserción laboral quedaron insuficientemente observadas. Ese objetivo fue el punto de partida de la presente iniciativa.

Las actitudes y las motivaciones de los individuos, en general, son más profundas de lo que se consigue desgranar respondiendo a cualquier cuestionario. Con el tipo de análisis cualitativo esperamos poder recabar información de la que los individuos no son del todo conscientes y, esto permite al investigador realizar una observación teórico-interpretativa más detallada en facetas como la formación y la promoción en el puesto de trabajo, satisfacción personal y profesional, formación continua, capital humano de las empresas, competitividad del mercado de trabajo, vías de acceso a los puestos de trabajo, etc... La técnica seleccionada para afrontar los encuentros con los licenciados y con los empleadores es la entrevista en profundidad

Por tanto, esta primera etapa corresponde al momento en el que surgieron algunas preguntas que habían quedado sin respuesta satisfactoria en la investigación previa, y que giran alrededor de cómo se enseñan las capacidades y habilidades aprendidas en la universidad y cómo se valoran en el primer empleo. Estas preguntas son las que han determinado las hipótesis de partida.

### 3.2. Formulación de las hipótesis

Para esta investigación se han planteado dos hipótesis de partida:

- a) Las competencias y habilidades que los licenciados deben aprender en la etapa universitaria son determinantes en la inserción y en la promoción laboral.
- b) La facultad de CCEE y EE de la UCM prepara satisfactoriamente a los egresados en conocimientos generales, básicos e instrumentales, pero prepara de manera insuficiente en las competencias y habilidades genéricas, específicas y sistémicas.

Con la primera de ellas se quiere contrastar con empleadores y licenciados la importancia de incorporar más competencias y habilidades a la enseñanza universitaria, dada la incidencia que tienen en el proceso de inserción laboral inmediato al acabar los estudios, así como en el transcurso de la promoción profesional que le sucede.

Con la segunda hipótesis, se quiere contrastar si nuestros resultados son consistentes con algunas investigaciones previas, cuyas conclusiones sostienen que las universidades son deficientes en la preparación de competencias y habilidades tales como la capacidad de trabajar en equipo, la capacidad de aprendizaje autónomo, la capacidad de adaptación a nuevas situaciones, capacidad de iniciativa y espíritu emprendedor, etc..

### 3.3. La base de datos

La base de datos que representa a la población de los licenciados aglutina a los que terminaron sus estudios en el curso 1999/2000 en la facultad de CCEE y EE de la UCM. El censo correspondiente a estos licenciados está constituido por 1288 personas.

La base de datos de los empleadores es la que tiene disponible la facultad de CCEE y EE de la UCM para realizar la asignatura de Prácticas de Empresa, junto con los centros que se tienen referenciados del estudio sobre inserción laboral previo, cuya muestra fue de 229 casos. El censo correspondiente a los empleadores lo constituyen aproximadamente 383 centros de trabajo; 183 conciernen a los que tienen firmado convenio con la UCM y 200 procedentes del estudio anterior.

#### 3.3.1 La muestra

En el caso de los estudios cualitativos no existen criterios objetivos para la determinación de la muestra seleccionada. No obstante, la observación de los datos, el objetivo del proyecto y la prudencia, inspiran al equipo en el momento de delimitar los criterios de inclusión y de exclusión de los casos que van a ser encuestados, tanto para empleadores como para licenciados.

Por tanto, el equipo investigador dispone de cierta discrecionalidad para escoger la muestra que sirve de base a la exploración que abordamos. Los licenciados se seleccionan de la muestra de 229 encuestados del trabajo anterior, de los que se conocen los perfiles. Igualmente, se dispone de una visión amplia sobre el tamaño de las empresas y los sectores de actividad más significativos, que facilita el criterio de selección de los grupos de empleadores.

El tamaño de la muestra para los empleadores es de 16 organizaciones. Los motivos que justifican el tamaño elegido se debe a que los sectores de actividad más significativos en la investigación anterior, cruzados con los diferentes tamaños de empresas, indican que con 16 casos representativos se obtiene una buena imagen del conjunto total. Respecto de los contratados, para conocer más en detalle cómo se han desenvuelto en la vida profesional los jóvenes licenciados, se ha decidido entrevistar a un total de 20 de ellos. En este caso, la

decisión de que sean 20 es porque se considera un tamaño adecuado para abarcar una representación conveniente de los que trabajan como directivos, profesionales y técnicos.

#### 3.3.1.1. Selección de empleadores

Como se acaba de comentar, se ha decidido entrevistar a 16 empleadores para abarcar una variedad suficiente de los sectores de actividad en los que se han incorporado los jóvenes licenciados de la facultad de CCEE y EE en los últimos 6 años.

Por motivos de agrupación de datos de los sectores de actividad, se han concentrado en las siguientes categorías: 1. Intermediación financiera (bancos, cajas de ahorro, seguros, ect..), 2. Servicios empresariales (consultoría legal, contable, económica y otras), 3. Comunicaciones, 4. Construcción, 5. Actividades inmobiliarias y de alquiler, 6. Comercio, distribución y reparaciones, 7. Administración pública, defensa y seguridad social y 8. Energía eléctrica, gas y agua.

La selección de los sectores se ha realizado por la proporción, de mayor a menor, de licenciados ocupados en ellos, excepto en el sector de energía eléctrica, gas y agua, que aunque hay muy pocos graduados de la muestra trabajando en él, se ha considerado que es un sector estratégico y que conviene incluirlo en este trabajo.

Una vez escogidos los sectores de actividad, también se ha introducido el criterio de extracción de empresas por el tamaño de las mismas. Siguiendo la regla marcada por los resultados de la investigación anterior, el 49,8% de la muestra trabajaba en empresas de más de 500 empleados, el 13,5% en empresas entre 100 y 500 empleados y el 10,5% en empresas entre 11 y 50 empleados, el resto hasta 100 se ha considerado menos significativo. De acuerdo a esta información, se ha decidido seleccionar una proporción mayor de empresas grandes frente a las medianas y pequeñas.

Como se van a entrevistar a 16 empresas, 10 son empresas grandes y las otras 6 se reparten entre 2 de tamaño pequeño y 4 mediano. Para esta investigación se ha considerado mediana la organización que agrupa entre 50 y 500 empleados y pequeño si tiene entre 1 y 50 empleados.

#### 3.3.1.2. Selección de licenciados

Del trabajo anterior se parte con un buen conocimiento del perfil del titulado objeto de esta investigación. En concreto se tiene una división por sexos de la población de 52,4% de mujeres frente a un 47,6% de hombres, de lo que se deriva que serán entrevistados 10

hombres y 10 mujeres. En cuanto a la segmentación por titulaciones, la proporción de partida es de un 60,3% pertenecientes a LADE, 35,8% a LECO y 3,9 a LCAF, por lo se distribuyen finalmente como 5 licenciados para ser entrevistados de LADE mujeres y 5 hombres, 4 licenciados de LECO mujeres y 4 hombres y 1 licenciado de LCAF mujer y 1 hombre (en este caso se ha forzado la inclusión de dos licenciados de LCAF para tener una representación de las tres titulaciones que se imparten en el Campus de Somosaguas.

### 3. 4. Las entrevistas en profundidad

La entrevista es una conversación en la que el entrevistador marca el progreso de la conversación y para ello se parte de lo más general para entrar poco a poco en lo concreto. La duración de la entrevista está proyectada entre una hora y hora y media de extensión. Para retener y guardar todos los matices de los coloquios, las entrevistas se grabarán en su totalidad.

3.4.1. Primer bloque de preguntas (toma de contacto con el empleador o licenciado entrevistado)

Cada entrevistado es un caso único que nos habla de las experiencias que han marcado la percepción de sus opiniones. Con el objeto de relativizar las informaciones es conveniente conocer aspectos de su trayectoria profesional, por ello, se estructuran cuatro apartados para situar la categoría laboral del entrevistado, su vida profesional y el sector y la actividad empresarial.

- a) Breve biografía (formación, trayectoria profesional y cargo, responsabilidades, trabajo que realiza, experiencia...)
- b) De su trabajo ( puede estar incluido en el punto anterior, se trata de conocer con más detalle lo que decide un jefe de personal)
- c) De la empresa (nos interesa el proceso de contratación y la promoción en el empleo)
- d) Sector de actividad económico en el que se desenvuelve la empresa (situación actual del sector y evolución en el mercado nacional o internacional)

En este bloque se quiere averiguar cuales son los factores que conforman las decisiones de la contratación de directivos, profesionales o técnicos. El objetivo de esta etapa se resume en las siguientes cuestiones: ¿Qué resultados empresariales determinan iniciar una política de contratación o de ajuste de plantilla? ¿Quién decide la política de contratación de

las empresas? ¿Cómo se organiza la contratación? Y ¿Qué criterios determinan qué individuos son finalmente contratados para los puestos de dirección, profesionales o técnicos?

3.4.2. Segundo bloque de preguntas (aspectos generales sobre los titulados contratados pero sin incluir todavía averiguaciones sobre los conocimientos, capacidades y habilidades)

Los aspectos a destacar en este apartado se estructuran sobre las condiciones particulares de los individuos, en referencia a su situación personal familiar, titulación, titulación-promoción, titulación-master, sexo, posibles aspectos generales discriminatorios y política de conciliación laboral. En esta parte las preguntas giran alrededor de las siguientes cuestiones:

- a) Situación personal del candidato a contratar o promocionar. (vive solo, en pareja, con padres/ con o sin hijos, lugar de residencia, disponibilidad viajar, nivel educativo de los padres, tienen hermanos o no)
- b) Valoración general de preferencias respecto a la contratación de los licenciados de LADE, LECO y LCAF (valoran igual a los LECO y a los LADE).
- c) Posibilidades de contratación de titulados, independientemente de cuál sea la licenciatura que tenga (en este caso se tiene en cuenta otras titulaciones diferentes de LECO, LADE y LCAF).
- d) Valoración de las posibilidades de promoción a puestos directivos de los titulados de LADE, LECO y LCAF, independientemente de cuál sea la licenciatura.
- e) Valoración de las posibilidades de promoción a puestos directivos de los titulados independientemente de cuál sea la licenciatura que tengan.
- f) Consideración para la contratación laboral a puestos directivos el haber cursado un master y con qué perfil.
- g) Consideración para la promoción laboral a puestos directivos el haber cursado un master y con qué perfil.
- h) Valoración de las capacidades profesionales y cualidades personales, si existen, entre mujeres y hombres.
- i) Si la empresa ha tenido algún caso de denuncia formal o de discriminación en el acceso o en la promoción laboral por situación familiar personal, género (personas dependientes a su cargo: principalmente hijos) u otras razones. En caso positivo, cuales fueron los motivos que lo desencadenaron.

j) Si la empresa tiene política de conciliación laboral y en qué consiste. Si no la tiene qué cuestiones relevantes o problemas impiden llevarla a cabo. Flexibilidad del horario de trabajo.

3.4.3. Tercer bloque de preguntas de la entrevista (en este caso se indaga sobre los conocimientos, capacidades y habilidades que se exigen a los contratados)

Este apartado es el más novedoso de la investigación. Las secciones en las que se ha organizado separan los conocimientos académicos en tres capítulos: básicos, complementarios e instrumentales. Las habilidades y competencias se estructuran también en otros tres capítulos: instrumentales, personales y sistémicas. En cada uno de ellos se han establecido las materias y tareas que los comprenden. Para tener información sobre el proceso de inserción laboral se les pregunta en dos situaciones diferentes. En la primera deben valorar la importancia que tuvieron los conocimientos, habilidades o competencias en el momento de la contratación del primer empleo significativo y, en la segunda valoración deben considerarlos para el empleo actual. En el caso de los empleadores deben hacer el mismo ejercicio. Primero contestar sobre la importancia que les inquietan al contratar jóvenes licenciados y, a continuación deben valorarlos para la promoción a los puestos directivos, profesionales o técnicos.

3.4.3.1. Primera etapa del tercer bloque de preguntas: Conocimientos requeridos para optar a los puestos de dirección

La pregunta sobre la que se pivota en este caso es ¿De las tareas que ejecutan los directores, profesionales o técnicos en los puestos de trabajo, cuales de los siguientes conocimientos son necesarios?

Los conocimientos se presentan en una escala Likert, en donde, como es sabido, se hacen las valoraciones de uno a cinco, siendo el 1 nada necesarios, 2 algo necesarios, 3 necesarios, 4 bastante necesarios y 5 muy necesarios.

*Conocimientos específicos básicos*

	1	2	3	4	5
Micro					
Macro					
Economía del Sect. Público					
Estructura Española y mundial					
Política Pública					
Política Territorial y Sectorial					
Economía Internacional					

Economía Financiera					
---------------------	--	--	--	--	--

*Conocimientos específicos complementarios*

	1	2	3	4	5
Historia económica					
Economía de la empresa					
Derecho					
Sociología					

*Conocimientos específicos instrumentales*

	1	2	3	4	5
Matemáticas					
Estadística					
Econometría					
Contabilidad					

3.4.3.2. La segunda etapa del tercer bloque de preguntas corresponde a la averiguación de las capacidades y habilidades que desarrollan los directores, profesionales o técnicos en los puestos de trabajo.

Igualmente, se presentan ordenadas por una escala de Likert de uno a cinco. La pregunta eje de este apartado es ¿De las tareas que ejecutan los directores, profesionales o técnicos en los puestos de trabajo, cuáles de las siguientes capacidades y habilidades son necesarias?

*Capacidades genéricas instrumentales*

	1	2	3	4	5
Análisis y Síntesis					
Organización y Planificación.					
Comunicación oral y escrita en lengua materna					
Comunicación oral y escrita en lengua extranjera					
Informática					
Búsqueda de información					
Resolución de problemas					
Toma de decisiones					

*Capacidades genéricas personales*

	1	2	3	4	5
Trabajo en equipo					
Equipo interdisciplinar					
Contexto internacional					
Habilidad en relaciones personales					
Entornos diversos y multiculturales					
Crítica y autocrítica					
Compromiso ético					

Toma de decisiones					
Entorno de presión					

*Capacidades genéricas sistémicas*

	1	2	3	4	5
Aprendizaje autónomo					
Adaptación a nuevas situaciones					
Creatividad					
Liderazgo					
Iniciativa y espíritu emprendedor					
Motivación por la calidad					
Sensibilidad medioambiental					
Sensibilidad temas sociales					

#### 3.4.4. Cuarto bloque de preguntas

Este último apartado de la entrevista recoge la política de promoción interna de la empresa y los apartados laborales en los que se despliega la formación continua de los directivos, profesionales o técnicos. En el caso de los licenciados también recoge su proyecto futuro profesional. Para abordar este capítulo de la entrevista se plantean tres cuestiones generales a empleados y empleadores. ¿Cuál es la política de promoción interna de la empresa? ¿Es importante la formación continua de los directores profesionales o técnicos en la empresa? ¿Está interesada la empresa o la organización en firmar convenios con las universidades para la formación continua de la mano de obra?

- a) Criterios que se consideran para la promoción interna a puestos directivos, (compromiso con la empresa, responsabilidad corporativa) y si difieren de los criterios con los que seleccionan para dichos puestos a personal externo (liderazgo, representatividad en el sector,...)
- b) La necesidad de la formación continua en el empleo según los empleadores. Posibilidades de colaboración con las universidades y en qué campos.
- c) Para los licenciados. ¿Si volviera a empezar laboralmente cómo programaría su trayectoria profesional?

#### **4. FASE ACTUAL DE LA INVESTIGACIÓN EN CURSO**

El equipo investigador no ha comenzado aun a realizar las entrevistas en profundidad, por lo tanto, no se pueden avanzar resultados todavía. No obstante, en este apartado se presenta un esquema de trabajo de la investigación que nos ocupa.

Para proceder a la interpretación de los datos-entrevistas en el análisis cualitativo en general, se distinguen tres categorías observables sobre los individuos encuestados. En la primera se manifiestan las opiniones premeditadas. En la segunda se encuentran las actitudes, estereotipos y percepciones, que representan la predisposición ante algo, las ideas admitidas y la imagen o representación mental de una cosa, respectivamente. Finalmente, está la motivación profunda que es la inconsciente y es difícil de averiguar. El análisis formal es el que se ocupa de analizar el nivel consciente donde están las opiniones de los individuos entrevistados y el análisis estructural se ocupa del nivel preconsciente, que se puede obtener relacionando los elementos destacados de la conversación que le dan más fuerza a las ideas que el sujeto ha declarado. En ambos casos, la manera de desbrozar el contenido de las investigaciones es desarrollando un análisis descriptivo-interpretativo sobre todas las preguntas que se han señalado en el apartado anterior.

En el cronograma de tareas proyectadas por el equipo investigador, está previsto realizar las entrevistas entre los meses de junio y julio de 2007.

#### **4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ANECA (2005), *Libro Blanco, Título de grado en Economía y Empresa*, Madrid.

Allen, J., Ramaekers, G., Van der Velden, R., en Vidal García, J. (coord.) (2003), *Métodos de análisis de inserción laboral de los universitarios*, Ministerio de Educación y Universidad de León, Salamanca.

Álvarez-Gayou (2003), *Cómo hacer investigación cualitativa: fundamentos y metodología*, Paidós, México.

Báez y Perez de Tudela, J. (2007), *La investigación cualitativa*, en prensa.

Becker, G.S. (1980), *Human Capital, a Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. The University of Chicago Press, Chicago/Londres).

Becker, G.S. (1964), *Human Capital, a Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, NBER, Nueva York.

Becker, G.S. (1962), "Investment in human capital: a theoretical analysis", *The Journal of Political Economy*, 70 (5), suplemento, 9-49.

Carroll, J.B.(1993), *Human Cognitive Abilities. A Survey of Factor-Analytic Studies*, Cambridge University Press, Nueva Cork.

Dolado, J.J., Felgueroso, F. Y Jimeno, J.F. (2000), “La inserción laboral de los titulados universitarios en España”, en *Papeles de Economía Española*, 66, 78-98.

Fina, L., Toharia, L., García-Serrano, C., Mañé, F., (2000), “Cambio ocupacional y necesidades educativas de la economía española, en Sáez, F., (coord.), *Formación y Empleo*, Fundación Argentaria.

García-Montalvo, J., Peiró, J.M<sup>a</sup> y Soro, A., (2003), Capital Humano, *Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002*, Bancaja, Valencia.

García-Montalvo, J., (2001), “Educación superior y mercado de trabajo de los titulados universitarios: España frente a Europa”, en Sáenz de Miera (ed.), *En torno al trabajo universitario. Reflexiones y datos*, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Consejo de Universidades, Madrid, 165-194.

García-Montalvo, J., (2001), “Educación, empleo y sobrecualificación”, en *España 2000. Un balance*. Revista del Colegio de Economistas, vol. 87, 282-291.

García-Montalvo, J., y Mora, J.G. (2000), “El mercado laboral de los titulados superiores en España y Europa: transición, empleo y competencias”, en *Papeles de Economía Española*, 66, 111-127.

Garrido, L., y Toharia, L., (1991), “Cambio ocupacional y necesidades de formación en España, 1985-1995”, *Economía Industrial*, enero-febrero, 159-179.

Iriondo, I., Grandal, L., de la Iglesia, C., y Gallego, E., “Inserción laboral y trayectoria profesional de los licenciados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UCM” (2007), Documento de trabajo nº 56, Instituto de Análisis Industrial y Financiero de la UCM.

Okun, A., (1981), *Prices and Quantities: a Macroeconomic Analysis*, Brookings Institution, Washington D.C.

Proyecto EA2004-0009, Ministerio de Educación (2004), “Las demandas sociales y su influencia en la planificación de las titulaciones en España en el marco del proceso de convergencia europea en educación superior”, Fundación Universidad-Empresa, Madrid.

Ruiz, J., (1996), *Metodología de la investigación cualitativa*, Universidad de Deusto, Bilbao.

Sáez, F., y Rey, R. (2000), “La inserción laboral de los universitarios”, en *Papeles de Economía Española*, 66, 99-110.

Salas, M., (2004), “La relación educación-economía: un estudio del desajuste educativo de los titulados universitarios”, en *Revista de Educación*, nº 334, 259-278.

Teichler, U., (2001), “Presentación global del Estudio Educación Universitaria y Empleo de los Graduados en Europa. Principales resultados”, en Sáenz de Miera (ed.), *En torno al*

*trabajo universitario. Reflexiones y datos*, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Consejo de Universidades, Madrid, 123-135.

Teichler, U., (2003), “Aspectos metodológicos de las encuestas a graduados universitarios”, en Vidal García, J. (coord.) (2003), *Métodos de análisis de inserción laboral de los universitarios*, Ministerio de Educación y Universidad de León, Salamanca.

Thurow, L., (1975), *Generating Inequality*, Basic Books, Nueva York.

Vidal García, J. (coord.) (2003), *Métodos de análisis de inserción laboral de los universitarios*, Ministerio de Educación y Universidad de León, Salamanca.

Weinert, F.E. (1999), *Concepts of Competence*, OECD, DeSeCo-Project.